

最高法院民事裁定

111年度台上字第2456號

上訴人 趙晟宏

訴訟代理人 朱健興律師

被上訴人 緻圓股份有限公司

法定代理人 陳興

訴訟代理人 鄭丹逢律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國111年7月5日臺灣高等法院第二審更審判決（110年度重勞上更一字第4號），提起一部上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

按上訴第三審法院，非以原判決違背法令為理由，不得為之。又提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，其以民事訴訟法第469條所定事由提起第三審上訴者，應於上訴狀內表明原判決所違背之法令及其具體內容、暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實。其依同法第469條之1規定提起上訴者，並應具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。同法第467條、第470條第2項分別定有明文。而依同法第468條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；依同法第469條規定，判決有該條所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人提起第三審上訴，如合併以同法第469條及第469條之1之事由為上訴理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，有關大法官解釋、憲法法庭裁判意旨，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。如未依上述方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。本件上訴

01 人對於原判決提起一部上訴，雖以該部分判決違背法令為由，惟
02 核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、認定事實及解釋
03 契約之職權行使所論斷：上訴人於民國106年3月23日經被上訴人
04 錄用擔任營運總監，約定每月工資新臺幣（下同）6萬元，並指
05 派於同年月27日前往嘉義縣東石鄉（下稱東石鄉）處理漁人碼頭
06 ROT案事務。上訴人未提出其自106年3月23日起迄同年月26日
07 （下稱系爭期間）提供勞務並經被上訴人受領之證據。兩造發生
08 勞資爭議，上訴人雖分別於同年6月20日、7月13日、9月8日、10
09 月17日申請調解，然依序於同年7月13日、9月8日、11月13日、1
10 2月4日經調解不成立。上訴人依被上訴人之回任通知，於同年9
11 月13日至東石鄉辦公室報到，並打卡上下班，兩造顯就上訴人自
12 該日起須在東石鄉辦公室打卡上下班乙節，達成意思表示合致。
13 上訴人於翌日打電話向被上訴人表示身體不適，不進公司辦公，
14 經理馮承森隨即通知上訴人應依規定辦理請假手續，否則視為曠
15 職，上訴人於當日晚間傳送診斷證明書予被上訴人。該診斷證明
16 書醫師囑言記載宜休養數日，惟上訴人自106年9月14日起迄107
17 年9月5日，均未辦理請假手續，未至東石鄉辦公室打卡上下班，
18 亦無提出勞務給付之通知，持續曠職中，被上訴人乃於107年9月
19 5日以上訴人無正當理由繼續曠職3日以上為由，依勞動基準法
20 （下稱勞基法）第12條第1項第6款規定終止兩造間僱傭契約，核
21 屬有據，且未逾30日除斥期間，應認於該日生終止效力。上訴人
22 於106年9月13日至東石鄉辦公室報到後，馮承森即與其開會並交
23 辦工作，其自應依被上訴人所指派與其職務相關之工作內容提供
24 勞務。惟觀諸上訴人所提相關照片、資料、電子郵件、LINE對話
25 及原判決附表一編號2、3所示電子郵件內容，均不足以證明其有
26 自同年月14日起依債之本旨提供勞務之情事，自不得請求給付自
27 該日起之工資。又按年終獎金非屬經常性給與之工資，上訴人未
28 舉證證明有符合得領取年終獎金之資格，即無從請求年終獎金。
29 另上訴人所提住宿契約書與其於東石鄉之職務並無關連性；再參
30 酌馮承森曾通知上訴人，若有交通費申請需求，須先取得公司主
31 管同意，其既未提出必要支出或經被上訴人同意之證明，請求被

上訴人給付租屋津貼及交通費，難謂有據。是上訴人依兩造間僱傭契約及民法第487條、勞基法第23條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求確認兩造間於系爭期間及自107年9月5日起之僱傭關係存在，被上訴人給付系爭期間及自106年9月14日起迄同年12月31日之工資暨租屋津貼、交通費共計28萬1742元本息，暨自107年9月5日起至上訴人復職日止按月給付6萬8000元本息、每年農曆新年前1日給付12萬元本息、提繳勞工退休金507元至上訴人勞工退休金個人專戶，均為無理由等情，指摘為不當，並就原審命為辯論及已論斷者，泛言謂為違法，而非表明該部分判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，更未具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由，難認其已合法表明上訴理由。依首揭說明，應認其上訴為不合法。末查勞資爭議處理法第8條固規定勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。然權利事項勞資爭議經調解不成立者，已難期待爭議當事人冷卻其爭議，縱使爭議當事人之一方再度申請調解，他方當事人仍應得行使其合法爭議手段。上訴人就本件勞資爭議，於106年6月20日第一次申請調解，已於同年7月13日經調解不成立，縱使上訴人嗣於同年7月13日、9月8日、10月17日再數度申請調解，被上訴人仍應得行使其合法爭議手段。被上訴人通知上訴人回任，上訴人於106年9月13日至東石鄉辦公室報到打卡，因上訴人自翌日起未再進辦公室，亦未請假，原審認被上訴人得於107年9月5日以上訴人無正當理由繼續曠職3日以上，依法予以解僱。上訴人指稱被上訴人上開行為違反勞資爭議處理法第8條規定，顯有誤會，附此敘明。

據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第444條第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

中 華 民 國 112 年 3 月 9 日

最高法院勞動法庭

01		審判長法官	袁	靜	文
02		法官	林	金	吾
03		法官	陳	靜	芬
04		法官	石	有	為
05		法官	許	秀	芬
06	本件正本證明與原本無異				
07		書記官	林	沛	侯
08	中 華 民 國	112 年 3		月	22 日